

Maria Haapanen

PELLEILYÄKÖ VAIN?

Draamatyöskentely pitkäaikaistyöttömien aktivoinnin välineenä

**Opinnäytetyö
CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU
Esittävä taide
Maaliskuu 2015**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö	Aika	Tekijä/tekijät
Kokkola-Pietarsaaren yksikkö	Maaliskuu 2015	Maria Haapanen
Koulutusohjelma		
Esittävä taide		
Työn nimi		
PELLEILYÄKÖ VAIN? - Draamatyöskentely pitkäaikaistyöttömien aktivoinnin välineenä		
Työn ohjaaja	Sivumäärä	
Minna Koivula	29	
Työelämäohjaaja		
<p>Tämä opinnäytetyö on tehty yhteistyössä valtakunnallisen, pitkäaikaistyöttömien tilanteen parantamiseksi tarkoitetun, Kokkolan Kanava - hankkeen kanssa. Opinnäytetyössä tarkastellaan työttömien aktivointia draaman keinoin ja pohditaan motivaation sekä voimaannuttamisen roolia tämänkaltaisessa sosiaalityössä. Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus.</p> <p>Opinnäytetyö pohjautuu käytännön toimintaan, joka koostui kirjoittajan pitkäaikaistyöttömistä koostuvalle ryhmälle vetämistä työpajoista. Näissä työpajoissa käsiteltiin jännittämistä ja esiintymistä draamallisten harjoitteiden avulla. Lähdeaineistona on opinnäytetyössä käytetty niin sosiaali-, kuin draamatyöskentelyyn liittyviä tutkimuksia, joiden dialogiin kirjoittaja on opinnäytetyössään pyrkinyt.</p> <p>Voimaannuttaminen ja osallistavan, vuorovaikutteisen foorumin tarjoaminen pitkäaikaistyöttömille korostui tutkimuksen tekijälle niin käytännön työssä, kuin lähdeaineistoa tutkittaessa. Palaute, jota työpajoihin osallistuneilta kerättiin, osoitti sen, että draamatoiminnalle on sijansa myös työttömille suunnatussa sosiaalityössä.</p>		
Asiasanat		
aktivointi, draama, motivaatio, osallistava teatteri, työttömyys, voimaannuttaminen		

ABSTRACT

Unit Kokkola-Pietarsaari	Date March 2015	Author/s Maria Haapanen
Degree Programme Performing arts		
Name of thesis JUST CLOWNING AROUND? - Using drama as a tool when activating long-term unemployed people		
Instructor Minna Koivula		Pages 29
Supervisor		
<p>This thesis was made in co-operation with the national project, which was designed to improve situation for the long-term unemployed. In Kokkola this project is called KANAVA. The thesis examined activating unemployed people using drama and reflected the roles of motivation and empowerment in this kind of social work. This thesis is a qualitative research.</p> <p>The thesis work is based on the practical work the writer did when leading workshops for a group of long-term unemployed people. In these workshops drama-based exercises were used to deal with performing and anxiety. Literature for the thesis was gathered from researches about both social work and drama. A dialogue between these two sources was pursued by the writer in the thesis work.</p> <p>Empowerment and providing a participatory, interactive forum for the long-term unemployed was emphasized both in practice and in studying the literature. The feedback that was collected from the workshop participants proved that there is a place for using drama in the social work for unemployed.</p>		

Keywords

activation, drama, empowerment, motivation, participatory theatre, unemployment

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 KANAVA-HANKE	3
3 TYÖTTÖMYYS	4
3.1 Työttömyydestä yleisesti	4
3.2 Pitkäaikaistyöttömyys	4
3.3 Tilanne Keski-Pohjanmaalla 2014	5
4 TYÖTTÖMIEN PARADOKSAALINEN AKTIVOINTI	7
4.1 Aktivointi	7
4.2 Motivaatio	8
4.3 Voimaantuminen	10
5 DRAAMATYÖSKENTELEY	13
5.1 Draama työkaluna	13
5.2 Osallistava teatteri	14
5.3 Työpajojen ideointi	15
6 TYÖPAJAT	16
6.1 Itsensä esittely, jännitys, improvisaatio	16
6.2 Mokailu	17
6.3 Esiintyminen	18
6.4 Ketään ei tullut	19
6.5 Kertausta, palautetta, työhaastattelu	20
7 OSALLISTUJIEN PALAUTE	22
8 POHDINTA	25
LÄHTEET	28

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni pohdin työttömien aktivointia teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta. Käytännön työ opinnäytteeni perustana koostuu viidestä työpajasta, jotka työttömille ohjasin Kanava kuntakokeilun mahdollistamana. Joka työpajalla oli oma teemansa, mutta kantavina aiheina kautta linjan olivat jännittäminen ja esiintyminen. Nämä aiheet nousivat keskiöön jo työpajoja suunniteltaessa, koska ne molemmat liittyvät oleellisesti ihmisten keskinäiseen vuorovaikutukseen ja varsinkin uusien ihmisten ja tilanteiden kohtaamiseen. Pysin opinnäytetyössäni, työpajojen kautta, ottamaan selvää siitä, onko draamalliselle toiminnalle sijaa työttömille järjestettyjen kurssien muassa sekä siitä, onko tämän tyyppisestä toiminnasta käytännön hyötyä osallistujalle.

Käytän opinnäytetyössäni tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadullinen tutkimus tarkastelee useimmiten ihmistä ja ihmisen kokemustodellisuutta ja sitä kautta, fenomenologiaan nojautuen, pyrkii ymmärtämään ilmiöitä. Myös fenomenologia korostaa yksilön henkilökohtaista kokemusta, joka nähdään merkityksellisenä, sillä tieto maailmasta välittyy vain kokemalla ja aistimalla sitä. (Varto 2005, 28.) Tutkimusotantani on verrattain pieni enkä pyri yleistämään yksittäisten henkilöiden kokemuksia vaan pikemminkin pohtimaan, mitä nämä kokemukset tarkoittavat suuremmassa viitekehyksessä. Lisäksi pyrin peilaamaan osallistujien palautetta ja kokemuksia oman teatteri-ilmaisun ohjaajan roolini kehittämisessä.

Draamatyöskentely työttömien parissa ei ole suinkaan uutta, mutta harvinaista se on. Tällainen pioneerimainen toiminta vähän tutkitulla alueella kiinnostaa ja inspiroi. Halusin tukea osallistujien elinikäistä oppimista ja ennen kaikkea itsetuntemusta. Lähdin toimeen mielenkiinnolla ja avoimin mielin. Koen, että draama työkaluna on omiaan työttömien sosiaalisiin haasteisiin pureuduttaessa. Yhdessä tekeminen ja yhteisöllisyys ovat draaman oleellisia osia ja vertaisryhmä tukee osallistujan toimintaa. Kun puhun opinnäytetyössäni draamatyöskentelystä, tarkoitan käyttämiäni

leikkejä, harjoitteita ja ohjaamaani osallistujien toimimista kuvitelluissa skenaarioissa työpajojen aikana.

Opinnäytetyöni nimi "Pelleilyäkö vain?" on lause suoraan erään työpajoihin osallistuneen suusta. Hän kommentoi tällä leikkiä, jota vedin erään työpajan aluksi tunnelman vapauttamiseksi. Kommentillaan hän sanallisti, tietämättään, myös omat epävarmuuteni työni tarpeellisuudesta ja laadusta. Voinko antaa näille ihmisille mitään, kun en tiedä juuri mitään työttömyydestä tai sosiologiasta? Miten antaa osallistujille tehokkaasti tarpeellisia työkaluja itsetutkimukseen?

2 KANAVA-HANKE

Valtakunnallisessa Kanava kuntakokeilussa on Kokkolan lisäksi 26 hanketta ja 61 kuntaa. Kokkola valikoitui mukaan pitkäaikaistyöttömyyden hoidon kuntakokeiluun 1.9.2012-31.12.2015. Kokkolan kuntakokeiluhankkeen oma nimi on KANAVA. Pää tavoitteena tällä kuntakokeilulla on työllistymisen tukeminen ja työttömyyden vähentäminen pitkäaikaistyöttömien keskuudessa. Uusien palveluiden kehittäminen ja koordinointi niin pitkäaikaistyöttömille kuin alueen yhteistyötahoille kunnan toimesta ovat kuntakokeilun peruspilareita. Kehittämistyöhön osallistuvat kunnan lisäksi monet muutkin tahot, kuten esimerkiksi Kela, alueen yritykset, työ- ja elinkeinohallinto sekä 3. sektori. (Kokkolan kuntakokeilu KANAVA 2014.)

Hankkeen asiakkaat pääsevät kokeilun aikana osallistumaan, heidän itsensä tarpeensa mukaan valitsemaan, erilaisiin työ- ja toimintakykyä tukeviin palveluihin. Kehittämistyössä lähtökohtana on kohderyhmän tarpeiden ja kokemusten huomioiminen. Kuntakokeilu Kanavan kautta hankkeen asiakkaan on mahdollista osallistua erilaisiin tarpeenmukaisiin ammatillisiin koulutuksiin. Jokaisella asiakkaaksi haluavalla on myös mahdollisuus osallistua ohjauskeskusteluun, jonka toteuttaa Keski-Pohjanmaan aikuisopiston urapalvelunohjaaja. Ohjauskeskustelussa kartoitetaan yksilölle sopivia koulutuspalveluita. (Kokkolan kuntakokeilu KANAVA 2014.)

Tein yhteistyötä Kanavan prosessikehittäjä Anne Nissisen sekä Kanavan tiedottajan, Tiina Kalliosaaren kanssa. Tapasimme palaverien merkeissä sekä työpajoja ennen, että niiden jälkeen. Kanava-hanke oli ihanteellinen ympäristö toteuttaa draamatyöpajoja työttömille, sillä se pystyi tarjoamaan tilat, vakuutusasiat, työpajoista tiedottamisen sekä muut käytännön järjestelyt. Kaupungintalon kokoushuone työpajatilana oli sopiva ja toi muuten taiteelliseen toimintaan pohjautuvia harjoitteita lähemmäs työelämäaihetta. Kaikki järjestelyt sujuivat Kanava-hankkeen kanssa todella mutkattomasti.

3 TYÖTTÖMYYS

Pyrin tekstissäni käsittelemään työttömyyttä sosiaalityön näkökulmasta ja välttämään sen tuomia poliittisia kysymyksiä. Tämä rajaus on tehty siksi, että poliittiset näkökulmat asiaan ovat loputon suo, eikä tarkoitukseni ole tutkia yrity maailman vastuuta tai roolia työttömän aktivoinnissa. Tässä kappaleessa selvitan tämän hetkistä työttömyystilannetta niin valtakunnallisesti, kuin Keski-Pohjanmaan alueella.

3.1 Työttömyydestä yleisesti

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2014 helmikuun työllisyyskatsauksen mukaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli helmikuun lopussa 323 800 työtöntä työnhakijaa, mikä on 32 900 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työpaikkoja taas oli helmikuussa avoinna kaikkiaan 100 300 työpaikkaa. Näiden lukujen ero on kasvanut tasaisesti jo noin kahdenkymmenen vuoden ajan ja merkitsee sitä, ettei töitä yksinkertaisesti riitä kaikille hakijoille.

Tilannetta, jossa työnhakijoita on enemmän kuin avoimia työpaikkoja, on kommentoinut hyvin myös Tuija Kotiranta (2008, 15) väitöskirjassaan Aktivoinnin paradoksit. Hänen kokemuksensa mukaan useat työttömät ovat kokeneet paradoksaaliseksi olemattomille työmarkkinoille aktivoinnin. Miksi aktivoitua, kun työpaikkojen määrä vain jatkaa vähenemistään ja yhä harvemmallalla on realistiset mahdollisuudet työtä saada?

3.2 Pitkäaikaistyöttömyys

Pitkäaikaistyöttömyys on vähentynyt 1990-luvun huippuvuosista, mutta silti yli 50 000 ihmistä on yhdenjaksoisesti työttömänä kauemman kuin vuoden. Tämä on ollut

suomalaisten työmarkkinoiden ongelmana jo vuosikymmeniä. Vaikeasti työllistyvien tilanteet ovat työvoima- ja elinkeinopolitiikan lisäksi myös sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspoliittisia kysymyksiä. Pitkittyneesti työttömän paluu/siirtyminen työelämään onnistuu harvoin pelkillä työllistämistoimenpiteillä, useimmiten on otettava huomioon ihmisen kokonaistilanne. Sosiaalinen tilanne, toimeentulo, terveys, sekä työ- ja toimintakyky sekä näihin liittyvät palvelutarpeet on myös kartoitettava. Joskus pitkittyneestä työttömyydestä voi seurata se, ettei työllistyminen ole enää realistinen tavoite. Tällöin tavoitteeksi täytyy asettaa muun, yksilön kannalta sopivan, ratkaisun löytäminen. (Saikku 2011.)

3.3 Tilanne Keski-Pohjanmaalla 2014

Keski-Pohjanmaan liiton julkaiseman Keski-Pohjanmaan työllisyysstrategian mukaan työttömien osuus työvoimasta on kasvanut alueella vuodesta 2008 vuoteen 2012 0,8%. Samalla aikavälillä myös nuorisotyöttömien (18-24 vuotiaat) ja pitkäaikaistyöttömien osuus työnhakijoista on ollut loivassa nousussa. Julkaisun mukaan työnsaannin vaikeuksien taustalla on usein työttömän vanhentunut koulutus sekä terveyteen ja työkykyyn liittyvät ongelmat. Eräänlaisena kuntouttavan työtoiminnan jatkeena työttömille tarjotaan Keski-Pohjanmaan alueella välityömarkkinoita, jonka tavoitteena on parantaa avoimille työmarkkinoille vaikeasti sijoittuvan työttömän osaamista ja ammattitaitoa. Ongelmaksi kyseisessä toiminnassa tosin muodostuu usein se, että työtön jää välityömarkkinoille siirtymättä avoimille työmarkkinoille, pysyviin työsuhteisiin. (Rintala & Lång 2015, 22-23.)

Sosiaalisesta syrjäytymisestä ja ihmisen osallisuuden tarpeesta mainitaan työllisyysstrategiassa myös. Sosiaalinen osallisuus tuottaa, julkaisun mukaan, hyvinvointia yksilölle tuoden tämän elämään merkitystä ja teoille tarkoitusta. Työkyvyttömyys voi alentaa tätä sosiaalisen osallistumisen osuutta elämässä. Tästä syystä Keski-Pohjanmaan alueen työllisyysstrategiassa on kirjattu kehittämisen tarvetta juuri työelämään osallistumisen asteen nousussa, esimerkiksi osa-

aikaeläkejärjestelmien kehittämisessä, jotta työtön pääsisi mukaan työyhteisöön ja näin sosiaalisen osallisuuden kokemus kasvaisi. Tavoitteita työllisyysstrategiassa vuoteen 2020 mennessä ovat nuoriso- sekä pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen, nuorten osallisuuden lisääminen ja työllisyyden hoidon ja yhteistyön selkiyttäminen. (Rintala & Lång 2015, 24-25.)

4 TYÖTTÖMIEN PARADOKSAALINEN AKTIVOINTI

Tässä kappaleessa käsittelen työttömille tarjottua, aktivoivaa sosiaalityötä sekä aktivoinnin vaikutukseen ja onnistumiseen suoraan liittyvää motivaatiota. Lisäksi otan esille voimaantumisen merkityksen työttömien kanssa toimiessa.

4.1 Aktivointi

Aktivointi on jo sanana paradoksaalinen, siinä on sisäinen ristiriita. Pikemmin pitäisi puhua aktivoitumisen tukemisesta tai esteiden poistosta aktivoitumisen tiellä. Ihmisen aktivointia voisikin verrata jonkin passiivisen, tahdottoman, koneen käyntiin vetämiseen. Käynnistettävän ihmisen rooliksi jää näin olla aktivoitavana, vaikka hänessä tulisi olla tämä eteenpäin liikuttava asia itsessään; motivaatio.

Sosiaalityö, jonka kautta työttömien aktivointi yleensä tapahtuu, on useille epäselvää, sekä jopa vastustusta aiheuttavaa, väittää Kotiranta (2008, 44). Tällaista asetelmaa on jo lähtökohtaisesti vaikea kääntää positiiviseksi, koska tarjolla on jotain, mitä ei selkeästi haluta. Sosiaalityön piirissä kyse on usein siitä, että itse palvelut kelpaisivat, mutta sosiaalityöntekijän puuttuminen ihmisen elämään, ns. interventio, koetaan epätoivotuksi. Ehkä tätä tilannetta voisi kohentaa laajentamalla sosiaalipalveluiden tarjontaa avaamalla niitä vielä enemmän muiden alojen ammattilaisten vetäviksi. Asiakkaalle voisi näin tarjota perinteisen sosiaalityön ohessa hengähdystaukoa oman elämän ruodinnasta sosiaalityöntekijän kanssa, silti vahvasti asiakkaan elämäntilannetta kohentamaan pyrkien, taidekasvatukseen pohjaavalla kurssitoiminnalla.

Sosiaalityön nykytilannetta helpottaisi puhtaampi tapauskohtaisen ajattelun idea, jonka on esitellyt Veikko Piirainen jo vuonna 1969. Hän ei puhu sosiaalityöstä, vaan sosiaaliturvasta. ”Sosiaaliturva on aina tarkoitettu nimenomaan jollekulle henkilölle tai

hänelle ja hänen kauttaan koko perheelle.” (Kotiranta 2008, 52.) Tältä pohjalta kumpuaa sosiaalityön kaavamainen menetelmä, joka perustuu siihen, että yksilöiden tarpeet ovat, eroavuuksista huolimatta, määrällen ja laadulleen samankaltaiset. Näin voidaan perustella jonkin normin käyttämistä tietyissä sosiaalityön tehtävissä, myös työttömien aktivoinnissa. Draama tarjoaa tähän kaavamaisuuteen poikkeuksen, jossa yksilöllä on merkitystä ja hän voi tuntea tulleen kuulluksi henkilönä, eikä tapauksena, toimien silti samalla ryhmässä. Yksilöllisyys onkin pahasti jäämässä jalkoihin sosiaalityössä harjoitetun aktivoinnin alati tehostuvassa myllyssä, jossa vaaditaan vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta. Idea siitä, että aktivoinnin ei tulisi olla velvollisuus, vaan pikemminkin oikeus, on unohtumassa.

Helmikuun lopussa aktivointiasteeseen laskettavien palveluiden piirissä oli 122 700 henkilöä. Kaikkiaan palveluissa oli 4,6 % työvoimasta. Työ- ja koulutuskokeiluissa oli helmikuun lopussa yhteensä 12 500 henkilöä. Tämä luku on kasvanut viime vuodesta. (Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsaus 2014.) Vaikea sanoa, korreloiko se pelkästään paisuvan työttömyysluvun kanssa, vai tarkoittaako se sitä, että useammalla ihmisellä on mahdollisuus päästä työ- ja koulutuskokeiluiden piiriin.

4.2 Motivaatio

Ihmisillä on hyvin erilaisia ambitiesiä elämässään, jotkut ovat hyvin kunnianhimoisia, kun taas toiset tuntevat olonsa onnelliseksi ilman pakottavaa tarvetta pyrkiä koko ajan niin sanotusti parempaan. Saavuttaakseen asioita, ihmisellä on olemassa motivaatio, joka on joko ulkoinen tai sisäinen, vahva tai heikko. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa toiminnasta saatavaa palkkiota; rahaa, arvosanaa, kiitosta, esimerkkinä työvoimatoimiston kurssi, josta kieltäytyessään joutuu tietyksi ajaksi karenssiin. Sisäinen motivaatio taas tulee ihmisestä itsestään, jolloin toiminta jo itsessään tuntuu palkitsevalta, esimerkkinä kutsumusammatit tai harrastustoiminta. Motivaatiolla on taipumus heiketä, jos positiivisia kokemuksia ei toiminnasta synny ja pahimmassa

tapauksessa motivaation puute alkaa ruokkia itseään negatiivisten ajatusten ja heikkenevän itsetunnon muodossa. (Suomen Mielenterveysseura 2014.)

Suurin osa työvoimatoimistojen kursseista on todella suosittuja, eivätkä kaikki halukkaat niihin hakijoiden runsaan määrän vuoksi mukaan edes pääse, mutta entä karenssin uhalla koulutuksiin pakotetut? Tälle työttömien osalle järjestetyt kurssit ovat selkeästi ihmisten motivointia ulkoapäin. Oletetaan, että joku toinen voi keinotekoisesti motivoida toista, kertomalla tälle, mitä tulee tehdä. Tärkeämpää ja hedelmällisempää olisi herättää motivaatio ihmisessä itsessään, että tämä itse hakeutuisi kursseille. Tähän tehtävään teatteri-ilmaisun ohjaaja olisi erinomainen, koska hänellä on työkaluja, joilla auttaa ihmisiä kohtaamaan toisensa ja, mikä tärkeämpää, oman itsensä. Tosin, tässäkin piilee paradoksi, jos työttömiä pakotetaan "itseilmaisu"-kurssille, silloin ollaan samassa tilanteessa, jossa motivointi tulee ihmisen ulkopuolelta. Mielestäni vapaaehtoisuus on avainasemassa.

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisun 3/2014, Sisäinen motivaatio - Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat, mukaan sisäinen motivaatio on tärkeää herättää ihmisessä niin tämän tuottavuuden, kuin hyvinvoinnin kannalta. (Martela & Jarenko 2014, 16-25.) Tässä julkaisussa pureudutaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, mutta näen tämän korreloivan työttömien tilanteen kanssa. Pitkäaikaistyöttömän ulkoinen motivointi auttaa ehkä hetkellisesti ja kosmeettisesti, mutta jos halutaan kestävämpiä parannuksia, on kehitettävä sisäisen motivaation ja voimaannuttamisen konsteja.

Ulkoisesti motivoitunut henkilö on usein suorittaja, jonka tehokkuus on heikommalla pohjalla, kuin sisäisesti motivoitun henkilön. Sisäisesti motivoitunut jaksaa pidempään verrattuna ulkoisesti motivoituneeseen. Ulkoisesti motivoitunut suorittaminen on henkisesti kuormittavaa, koska tämä joutuu jatkuvasti huolehtimaan siitä, että keskittyy tehtäväänsä. Sisäisesti motivoituneessa tekemisessä ei itsekontrollia tehtävässä pysymiseen tarvita, sillä jo tehtävä on innostava ja puoleensavetävä. Näin ihmisen tahdonvoima ei väsähdä samalla tavalla, kuin

ulkoisesti motivoituneella ihmisellä. (Martela & Jarenko 2014, 16-25.) Draama voi ohjata ihmistä löytämään itsestään näitä tekemisessä inspiroivia tekijöitä.

Eduskunnan julkaisu esittää sisäisen motivaation kolmeksi perustekijäksi omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden. Omaehtoisuus tarkoittaa sitä, että yksilö kokee tekemisensä olevan hänestä itsestään lähtöisin, eikä pakotettua. Kyvykkyydellä tässä tarkoitetaan yksilön kokemusta omasta aikaansaavuudestaan ja kyvykkyydestään; sitä, että yksilö kokee tekemistensä sujuvan. Yhteisöllisyys syntyy julkaisun mukaan kahdesta asiasta: yhteyden kokemisesta toisiin ihmisiin ja kokemukseen siitä, että yksilö kykenee tekemisensä kautta auttamaan muita ihmisiä tai muilla tavoin tekemään hyvää yhteisössä. Näiden kolmen tekijän ollessa kunnossa, ihmisen sisäisen motivaation löytäminen helpottuu ratkaisevasti oli kyse sitten työstä, opiskelusta tai vaikkapa työttömän aktivoitumisesta työnhakuun liittyvissä asioissa. (Martela & Jarenko 2014, 18.) Näen, että kaikki nämä perustekijät tulevat draamatyöskentelyssä jollain tasolla katetuiksi. Draamatyöpajoihin liittyy aina vapaaehtoisuus tekemisessä ja siinä, miten syvälle kuhunkin aiheeseen osallistuja henkilökohtaisesti haluaa mennä. Ryhmälähtöisenä toimintana osallistava teatteri lisää yhteisöllisyyttä ja osallistujien ryhmään kuulumisen tunnetta sekä tarjoaa foorumin käsitellä arkojakin aiheita yhdessä turvallisesti.

4.3 Voimaantuminen

Hyvinvointi on olennainen osa ihmisen toiminnallisuutta. Yksi tärkeä osa ihmisen hyvinvointiin liittyen on yhteisöllisyys ja osallisuuden tunne. Vertaisryhmän tarve on ihmisillä yleinen ja työttömien ollessa kysymyksessä, nämä vertaisryhmät saattavat jäädä hajanaisiksi kokemuksiksi. Kun ihmisen elämässä tapahtuu isoja muutoksia, esimerkiksi työttömäksi jääminen, saattaa tämän identiteettiä kokea myllerryksen ihmisen yrittäessä jäsentää omaa paikkaansa yhteiskunnassa uudelleen. Tällaiset muutokset saattavat aiheuttaa myös kokemuksen siitä, ettei ihminen voi tilanteelleen

mitään, jolloin tämä on vaarassa passivoitua. Tässä kohtaa voimaannuttava työ ihmisen hyväksi olisi paikallaan. (Jouttimäki & Kangas & Saurama 2011, 118-120.)

Voimauttamista ja voimaantumista voi katsoa sekä yksilön, että yhteisön näkökulmasta. Kilpailu- ja suoritushenkinen yleisilmapiiri ei tue nyky-yhteiskunnassa voimautumista, pikemminkin päinvastoin. Yhteisöllinen taidetoiminta ei sulje pois yksilöllisyyttä vaan se voi nostaa esiin yksilön, tämän kyvyt, haaveet ja ajatukset. Tämä persoona saa alkunsa dialogissa ja vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Yhteisöllinen voimaantuminen taas ilmenee muun muassa hyväntekeväisyytenä ja yhteiskunnallisena aktivoitumisena. (Roponen-Lunnas 2013.)

Yksilöä voimaannuttava toiminta pyrkii tarjoamaan ihmiselle positiivisempia tapoja määrittellä itseään, vallitsevaa tilannetta sekä vuorovaikutusta ympäristön kanssa. Painopisteenä voimaannuttamisessa on antaa ihmiselle työkaluja, joilla tämä voi löytää itsestään tarvittavan muutosvoiman. Onnistumisen kokemusten ja vertaistuen avulla voimaannuttaminen vahvistaa parhaimmassa tapauksessa itsetuntoa sekä toimijuutta ihmisen tuntiessa olevansa jälleen tilanteen herra. Vertaisryhmä tuo myös sopivan alustan jakaa kokemuksia asiasta, joka koskettaa ryhmän kaikkia jäseniä. Ihminen voi huokaista helpotuksesta kuullessaan, ettei ole yksin ajatustensa ja pelkojensa kanssa ja saa uusia näkökulmia elämäntilanteeseensa. (Jouttimäki & Kangas & Saurama 2011, 120-122.)

Taidepedagogiikan professori Inkeri Sava puhuu artikkelissaan Olet hyvä hänelle - Puhetta välittämisen taiteesta (Krappala & Pääjoki 2004, 35-48), yksilön syrjäytymisestä niin yhteiskunnasta kuin itsestään ja arvokkaaksi koetusta, elettävästä, elämästä. Sava keskittyy artikkelissaan lasten taidekasvatukseen, mutta nähdäkseni tämän kaltainen toiminta soveltuu aivan yhtä hyvin aikuisille, kuin lapsillekin. Puhuttaessa lasten kanssa työskentelevien aikuisten koulutusprosessista, Sava muun muassa toteaa aikuiselle olevan tarpeellista kohdata oma elämänsä taiteen keinoin ennen, kuin taiteellinen toiminta lasten kanssa on mahdollista.

Artikkelin kantava teema on Aki Kaurismäen elokuva *Mies vailla menneisyyttä*, jota Sava on tulkinnut identiteetin menettämisen, syrjäytymisen ja toisaalta välittämisen ja rakkauden teemojen kautta. Taide, tässä tapauksessa elokuva, on peilinä todellisuudelle ja etäännyttävänä kappaleena ihmisen ja tämän identiteetin etsinnän välissä.

5 DRAAMATYÖSKENTELY

Draama - sanan alle mahtuu monenlaisia draamatyöskentelyn lajeja, joita voi käyttää oppimisen tukemiseen, ongelmanratkaisuun ja ryhmähengen parantamiseen lukuisilla eri tavoilla. Gavin Bolton käsittää draaman ajatteluksi toiminnassa ja draaman tarkoituksiksi merkitysten luomisen. (Vilén & Leppämäki & Ekström 2008, 340) Tämä määritelmä on lähinnä omia ajatuksiani draamasta sekä sen merkityksestä ja lähtökohtana työttömille valmistamissani työpajoissa. Avaan tässä kappaleessa myös työpajatyöskentelyyni työttömien kanssa oleellisesti liittynyttä osallistavaa teatteria, joka kattaa lopulta alleen melko suuren osan siitä, mitä teatteri-ilmaisun ohjaaja eri yhteisöissä tekee.

5.1 Draama työkaluna

Työelämän säännöt ovat muuttumassa. Meitä arvioidaan uuden mittapuun mukaan: enää eivät riitä pelkkä älykkyys, tietotaito ja se mitä koulussa opimme, vaan tarvitsemme myös kykyä tulla toimeen itsemme ja toisten kanssa. (Rusanen, Airaksinen, Korhonen 2014, 146.)

Kuten koko ympäröivä maailma, myös työelämä ja sen säännöt muuttuvat alati. Nykyään hiljaisen puurtamisen sijaan arvostetaan enenevässä määrin yhteistykykyisiä ja ulospäinsuuntautuneita työntekijöitä. Taide ja draama viestinnän oppimisen työkaluina mahdollistavat kokemuksellisen oppimisen luentotyyppisen opiskelun sijaan. Tehdään ja koetaan yhdessä, opitaan vuorovaikutusta vuorovaikuttamalla. Oletuksena on, ettei taide ole itsearvoinen oppiaine sinänsä, vaan nimenomaan työkalu, joka helpottaa ihmisen oppimista ja reflektiota käytännön kokemisen kautta. (Korhonen & Airaksinen 2014, 146-148.)

Italialainen tutkija ja kouluttaja Giovanni Schiuma, josta Soile Rusanen artikkelissaan ”Osallistava teatteri koulutusmenetelmänä” kertoo, näkee oppimisen yhteisöllisenä yksityisen sijaan. Muun muassa etiikkaa, työympäristöä ja tunteita voidaan Schiuman mukaan tarkastella taiteen avulla. Schiuma on tutkinut nimenomaan taiteen käyttöä

yrittäjien johtajuuden, ja rakenteiden kehittämiseen ja Rusanen puhuu tutkimuksestaan osallistavan teatterin mahdollisuuksista työyhteisöjen vuorovaikutuskoulutuksessa. (Korhonen & Airaksinen 2014, 148-151.) Nämä heijastuvat nähdäkseni suoraan siihen, mitä työttömiltä työnhakijoilta odotetaan. Jos työelämä on jo kallistumassa vahvasti siihen suuntaan, jossa henkilöstön keskeinen vuorovaikutus nostetaan avainasiaksi, olisi hyvä pitää myös työnhakijat mukana kehityksen rattailla tässä asiassa.

5.2. Osallistava teatteri

Harjoitteita, reflektiota, keskustelua sekä faktan ja fiktion rajamailla liikkumista, sitä on - tiivistetysti - osallistava teatteri. Ei katsojia varten valmistettavaa esitystä, vaan teatterin keinoin tarkasteltuja kulttuurisia- ja sosiaalisia merkityksiä. Kuten Rusanen artikkelissaan kirjaa, osallistava ja soveltava draama ovat teatterin keinojen käyttöä epäkonventionaalisissa paikoissa; tässä tapauksessa kaupungintalolla työttömien kanssa. Draamaa työkaluna käytettäessä osallistujan henkilökohtainen kokemus voi synnyttää ajattelun muutoksen ja lisätä ymmärrystä. Jos oppii jotain itsestään ja tavasta ajatella, on helpompi ymmärtää myös muita ihmisiä. (Korhonen & Airaksinen 2014, 154.)

Työpajat rakentuvat osallistavassa teatterissa lähes aina samaa peruskaavaa noudattaen. Alussa tehdään draamasopimus, jossa määritellään osallistujien harjoitteisiin osallistumisen vapaaehtoisuus ja työpajoihin liittyvä luottamuksellisuus. Seuraavaksi tehdään tutustumis- ja/tai lämmittelyharjoituksia, joista siirrytään teemaa esitteleviin, edelleen matalan kynnyksen, harjoitteisiin. Sitten teemaa käsitellään syvemmin asteittain harjoitteiden vaativuustasoa nostaen ja lopuksi irtaannutaan teemasta yhteisellä leikillä, pelillä, rentoutushetkellä tai vastaavalla. Matalalla kynnyksellä ja vaativuustasolla ei tarkoiteta harjoitteen fyysisen suorittamisen hankaluutta tai että harjoitetta olisi vaikeampi ymmärtää, vaan ryhmän keskinäisen luottamuksen tasoa vastaavia tehtäviä. (Haapanen 2013.)

5.3 Työpajojen ideointi

Suunnittelin tulevat työttömien työpajat käyttäen omia muistiinpanojani sekä Augusto Boalin Games for actors and non-actors (2002) - teosta. Pysin valitsemaan harjoitteita, jotka olisivat mahdollisimman helposti lähestyttäviä ja paljon keskustelua sisältäviä, koska en halunnut säilyttää osallistujia. Kanava-hankkeen työntekijöiden kanssa käytyjen palaverien pohjalta sain hieman ennakkotuntumaa osallistujista, joten minun oli melko helppoa laatia ikään kuin henkilöille räätälöityjä työpajakokonaisuuksia. Tämä oli minusta mielenkiintoista, sillä kaikki aiemmat kokemukseni ryhmän ohjaamisesta ovat perustuneet hyvin niukkiin alkutietoihin ryhmästä; pääasiassa ryhmän osallistujien ikähaarukkaan.

6 TYÖPAJAT

Tässä kappaleessa kerron työpajojen tapahtumista yleisesti avaten muutamia harjoituksia tarkemmin. En näe aiheelliseksi kirjata kokonaisuudessaan työpajojen sisältöä, sillä tärkeämpänä tässä työpajatyöskentelyssä näen kokonaisuuden vaikutuksen osallistujiin ja palautteen, jota sain. Lisäksi alkuperäinen suunnitelmani muuttui totaalisesti ensimmäisen työpajakerran jälkeen osallistujien vähäisen määrän vuoksi.

6.1 Itsensä esittely, jännitys, improvisaatio

Astuessani ensimmäistä kertaa kaupungintaloon työpajan vetäjänä, olin varma suunnitelmastani, mutta jännitin kuitenkin. Paikalla oli kaksi osallistujaa, sekä KANAVA-hankkeen työntekijät, jotka pitivät alkupuheenvuoron hankkeesta ja lähtivät sitten jättäen meidät kolmestaan. Tässä vaiheessa heitin mahtavan työpajasuunnitelmani olan yli roskakoriin ja kehitelin vauhdissa sovelluksia harjoitteista, joita olin ajatellut käyttäväni. Järkytys vähäisestä osallistujamäärästä ei ollut suuri ja työpajojakin olen sen verran jo ehtinyt vetää, että tiesin varautua tilanteen yhtäkkiseen muutokseen.

Koska osallistujia oli vain kaksi, se tarkoitti sitä, että he saivat esitellä itsensä useaan kertaan ja monin eri tavoin. Jännitystä ei tietenkään hirvittävästi koettu, mutta käsitelimme tätä aihetta osallistujien aiempia jännityskokemuksia purkaen. Työskentely oli avointa, helppoa ja rentoa, osallistujat myös heittäytyivät kokeilemaan helposti.

Sain kaksi osallistujaani tekemään lopussa myös pari matalan kynnyksen improvisaatioharjoitetta. Olin tästä innoissani, koska toinen oli sanonut aiemmin, ettei oikein osaa näytellä ja toinen, ettei oikein osaa reagoida tilanteissa. Uskon, että heidän oli helppo lähteä mukaan, koska paineet yleisöstä olivat olemattomat. Lisäksi

esittelin harjoitteet niin, ettei kyseessä ole esittäminen, vaan pelkästään keskittyminen ja läsnäolo tässä tilanteessa. Toinen harjoite oli enemmänkin assosiaatioharjoite, jossa pari sanoo vuorotellen sanan, joka tulee toisen sanomasta sanasta mieleen. Toisessa harjoitteessa, jossa osallistujat esittelivät lapsuuden toiveammattinsa, käytin pantomiimiä.

6.2 Mokailu

Toisella kerralla osallistujia oli kolme, mikä toi jo mukavasti ryhmän tuntua. Tiesin jo valmiiksi muokata suunnittelemani paja pienelle porukalle ja se toimikin oikein mukavasti. Minun ei tarvinnut muuttaa mokailuun keskittyvästä suunnitelmastani mitään työpajan edetessä. Totesin jälleen mielipidejanaan toimivaksi, toiminnalliseksi, keskustelunavaukseksi, myös patsastyöskentely onnistui paremmin kuin osasin toivoakaan. Osallistujilta saamani välittömän palautteen mukaan tällainen tapa käsitellä asioita tuntuu tuoreelta ja mielekkäältä.

Suurimmat onnistumisen tunteet nousivat ilmeisistä oivalluksista, joita osallistujat tämän työpajan aikana saivat. He esittivät mielipiteensä mielipidejanaan avoimesti ja uskaltautuivat esittämään myös eriävät näkökantansa aroistakin aiheista, joihin en luottamussyistä sen kummemmin tässä pureudu. Energiataso oli korkealla mielipidejanaa läpikäydessä ja osallistujilla tuntui olevan tarve saada äänensä kuuluviin. Luottamus ja turvallinen ilmapiiri luotiin alun seis –mene – harjoitteella, jossa lisääntyvät ja muuttuvat säännöt takaavat sen, että jokainen mokaa ainakin kerran. Harjoitteessa on kolme käskyä ”seis – mene”, ”ylös - alas” ja ”taputus - oma nimi”, jotka vuorotellen kääntyvät toisin päin, siis jos ohjaaja sanoo ”mene”, täytyy osallistujan noudattaa sääntöä ”seis” eli pysähtyä. Lopulta kaikki käskyparit on käännetty toisin päin.

Patsastyöskentely sujui keskittyneen rauhallisesti eikä osallistujille tuottanut, ainakaan minun näkökulmastani, mitään vaikeuksia kehollistaa niinkin arkoja tunteita, kuin

häpeä tai eristäytyneisyys. Osallistujien huomiot patsaista ja niiden herättämän keskustelun avulla pääsimme lähelle ihmisyyden perusolemusta käsitellen häpeän tunnetta ja itsekritiikkiä. Tämän työpajan lopuksi vedin rentoutuksen, koska ajattelin sen keventävän osallistujien fyysistä oloa tunteiden kehollistamisen ja niiden sanallisen purkamisen jäljiltä, jättäen kuitenkin ajatukset aiheista jalostumaan kunkin mielessä. Työpajan jälkeen oma oloni oli seesteinen ja innostunut, toivottavasti näin oli myös osallistujien kohdalla.

6.3 Esiintyminen

Kolmannessa työpajassa osallistujia oli neljä. Kaksi täysin uutta jäsentä liittyi mukaan. Vedin lämmittelyksi keskittymisharjoituksen, joka ei miellyttänyt toista uusista jäsenistä. Huomasin, että hänelle nousi vastustus pintaan ja se kahlitsi osallistujan toimintaa hetken. Hän muun muassa tokaisi, että ”Tällaista pelleilyäkö tämä vain on?”. Minulle tämä oli hyvä muistutus siitä, että vaikka harjoite olisi näennäisesti miten matalan kynnyksen homma tahansa, se saattaa joillekin olla silti vaikea. Totuushan on kuitenkin se, etteivät kaikki pidä kaikesta, eikä tarvitsekaan. Pääsimme kuitenkin yli tuosta hetkestä keskustelemalla osallistujan kanssa ja hän jäi hetkeksi vain seuraamaan työskentelyä sivusta. Saimme, tälläkin kerralla, mahtavia keskusteluja ryhmässä aikaan. Draamasopimuksen tärkeys korostuu aina tällaisten tapausten jälkeen. Sen suorittaa jokseenkin rutiininomaisesti aina uuden ryhmän kanssa, mutta sen syvin olemus ja tarpeellisuus hämärtyy herkästi. Vapaaehtoisuudesta on hyvä muistuttaa osallistujia ja pitää siitä myös itse ohjaajana kiinni.

Osallistujat pitivät paljon itse keksimästäni harjoitteesta, jossa vaikeustaso nousee asteittain. Harjoitteen ensimmäisessä vaiheessa jokainen osallistuja vuorollaan tulee tilaan muiden, eli yleisön, eteen taputusten tervetulleeksi toivottamana ja esittelee itsensä. Tämän ensimmäisen vaiheen teimme toisella työpajakerralla ja tällä kolmannella toistimme sen uusien osallistujien takia. Siirryimme kuitenkin tällä kertaa myös toiseen vaiheeseen, jossa osallistuja tulee jälleen tilaan aplodien saattelemana

ja kertoo jostakin toisesta ihmisestä. Työpajan aiheen vuoksi, tuli tämän esiteltävän henkilön olla joku, jota ihailee esiintyjänä tai ylipäänsä ihmisten kanssa toimijana. Kehittelin tämän harjoitteen siksi, että osallistujat saisivat positiivisia kokemuksia yleisön edessä esiintymisestä, vaikka puheenvuorot lyhyitä olisivatkin. Lisäksi halusin lisätä jännityksen kokemusta hiukan sillä, että osallistujia tulee yleisön eteen selkeästi toisesta tilasta. Jännitystä halusin mukaan siksi, että se oli kantava teema läpi työpajojen ja mikäpä parempi tapa oppia siitä, kuin kokea sitä turvallisessa ympäristössä.

6.4 Ketään ei tullut

Neljäs kerta jäi pitämättä, sillä paikalle ei ilmaantunut minun lisäksi ketään. Pelkäsin, että edellinen kerta oli pelottanut uudet osallistujat, olihan minua kritisoitu ja vetämään harjoitetta kyseenalaistettu, ja että alusta asti mukana olleet osallistujat eivät saaneet enää mitään uutta irti työpajasta. Ihmettelin myös sitä, ettei kukaan osallistujista ilmoittanut poissaolostaan, kuten he aiemmin olivat tehneet. Kylvin muutaman tunnin itsesäällissä ja olin varma, ettei viimeiseen työpajaan tulisi muita kuin minä ja KANAVA-hankkeen työntekijät. Tämä oli tietenkin vain omaa itsekriittisyyttäni, eikä peloissani ollut totuuden häivääkään, kuten sain viimeisessä työpajakokoontumisessa todeta.

Loppujen lopuksi osallistujia ei kuulunut paikalle tuolloin, koska KANAVA-hankkeen työntekijä ei ollut lähettänyt heille aamupäivällä muistutusviestiä työpajasta, kuten hänellä aiemmilla kerroilla oli ollut tapana. Mietin, kuinka paljon ulkoa tulevien kehotusten ja muistutusten varassa pitkäaikaistyöttömät todellisuudessa ovat, kuinka ehdollistettuja tiettyjen tahojen ilmoituksiin. Kaikki osallistujat olivat tietääkseni kuitenkin saaneet työpajojen aikataulut esitteessä, mihin erillistä muistutusta tarvitaan? Paras olisi ehkä ollut, jos viestien lähettäjä olisin ollut minä itse, eikä KANAVA-hankkeen työntekijä ikään kuin välikätenä.

Myös osallistujien sitouttaminen toimintaan mietitytti. Olin alun perin päättänyt, etten tee mitään erityistä sitouttamisen hyväksi. Ajattelin, että jos aikuinen ihminen on tämän tyyppisestä toiminnasta kiinnostunut, hän sitouttaa itse itsensä työpajoihin. Ehkä en ottanut tarpeeksi hyvin huomioon ryhmääni, joka koostui ihmisistä, jotka eivät olleet tottuneet näin vapaamuotoiseen versioon työvoimatoimiston kursseista. Sitouttaminen olisi hoitunut jo varmasti sillä, että olisin henkilökohtaisesti huolehtinut tiedottamisesta työpajojen alettua.

6.5 Kertausta, palautetta, työhaastattelu

Viides ja viimeinen työpaja oli yhdistelmä siitä mitä aioin tehdä neljännellä kerralla ja mitä olin viimeiselle työpajalle suunnitellut. KANAVA-hankkeen työntekijät olivat aluksi mukana keräämässä palautetta osallistujilta omiin raportteihinsa. Sain hyvää palautetta, josta kerron lisää palautteelle omistetussa kappaleessa. Teimme lämmittelyharjoitteen ja mielipidejanan, koska se toimi niin hyvin keskustelun avaajana viimeksikin ja oli tuttu tapa työskennellä. Lisäksi vedin harjoitteen, jossa oli kuviteltu työhaastattelutilanne. Osallistujat tekivät harjoituksen pareittain niin, että kumpikin sai kokeilla niin haastattelijan, kuin haastateltavankin roolia. Loppupurussa keräsimme huomiot ja vinkit yhteen ja keskustelimme niistä. Harjoite toimi yllättävän hyvin ja antoi osallistujien mukaan uutta näkökulmaa heidän saadessaan astua hetkeksi rekrytoijan saappaisiin.

Tällä viimeisellä kerralla minulle esitettiin paljon kysymyksiä siitä, miten tulisi elehtiä tai olla elehtimättä vaikuttaakseen vakuuttavalta. Minusta tämä oli hämmentävää, enkä oikein osannut vastata muulla, kuin vastakysymyksillä. Mitä sinä itse pidät vakuuttavana? Mitä et pidä laisinkaan vakuuttavana? Voitko luottaa siihen, että jokin sinuun vaikutuksen tekevä käytös tekee saman tai vastaavan vaikutuksen muihin ihmisiin, ja miksi? Henkilökohtainen mielipiteeni on se, että ihminen on vakuuttava ollessaan reilusti oma itsensä; tietoisesti opetellut maneerit näyttävät silmiini heti irrallisilta ja epärehellisiltä, mutta en voi olettaa, että kaikki muut näin ajattelevat.

Lisäksi minulta kysyttiin eleiden ja maneereiden tulkitsemiseen liittyviä kysymyksiä. Ulkoiset asiat esiintymisessä ja vuorovaikutuksessa näyttivät mietityttävän osallistujia. Tämä on kiinnostavaa sinänsä, mutta itse en lähtisi yksinkertaistamaan ihmisen toimintaa mekaanisten ominaisuuksien tulkinnan kautta.

7 OSALLISTUJIEN PALAUTE

Kaiken epävarmuuden ja oman työn tarpeellisuuden epäilyn jälkeen koitti viimein loppukeskustelu, johon osallistui kolmen työpajaosallistujan lisäksi KANAVA-hankkeen kaksi työntekijää. Keskustelun tarkoituksena oli koota osallistujien mielipiteitä työpajoista, harjoitteista ja mistä tahansa asiaan liittyvästä. Vaikka osallistujia oli paikalla vain muutama, sain mielestäni arvokasta palautetta ja kaikki ottivat osaa keskusteluun mielellään. Tässä osiossa kerron palautteesta tarkemmin.

Työpajojen tilana kaupungintalon kokoushuone oli osallistujien mielestä hyvä. Tilaa oli riittävästi pienelle ryhmälle ja kokoushuoneen alkuperäinen käyttötarkoitus toi aihetta, työelämä, lähemmäs. Omasta mielestäni oli myös hauskaa tehdä melko askeettisessa ja vakavassakin ympäristössä harjoitteita, joita siellä ei varmasti oltu liikaa tätä ennen tehty.

Esitin myös kysymyksen työpajojen ajankohtaan (keskiviikkoisin klo 12:30 alkaen) liittyen. Mielipiteitä hyvästä ajankohdasta oli yhtä monta, kuin huoneessa oli ihmisiä. Toisen mielestä viikonloppukurssi olisi parempi ja toinen ei sellaiselle osallistuisi lainkaan. Eräs olisi paikalla mieluiten maanantaisin, toisella on silloin muuta menoa. Loppupäätelmänä oli, että mitä tahansa aikataulujen kanssa päätetäänkin, koskaan sillä ei voi kaikkia miellyttää ja aina on joku, joka joutuu olemaan poissa muiden menojen takia.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan näkökulmasta, harjoitteisiin itse jo melkoo tottuneena, kuvittelin käyttäneeni kaikkien yksittäisten työpajojen aluissa hyvin matalan kynnyksen harjoitteita, joista edettiin syvemmälle kulloisenkin aiheen pariin. Sain kuitenkin palautetta, jossa ehdotettiin harjoitteiden portaittaista kehittymistä vaativammiksi, eli kuten olin kuvitellut työpajat suunnitelleeni. Tämä palaute oli hyvä muistutus siitä, että - suurelle joukolle ihmisiä - kaikki käyttämäni harjoitteet ja tavat käsitellä asioita näissä työpajoissa ovat uusia. Näihin osallistaviin tapoihin tulisi ehkä ihmiset rauhassa totuttaa ja valmistaa ennen käytäntöä; eräänlainen orientaatiohetki

saattaisi olla paikallaan. Kaikki osallistujat kuitenkin kiittelivät itselleen tuoretta tapaa käsitellä asioita, eikä kellekään ollut jäänyt mitään hampaankoloon yksittäisistä harjoitteista.

Osaa osallistujista ihmetytti se avoimuus, joka työpajoissa vallitsi ja se turvallisuuden tunne, joka avoimuuden mahdollisti. Kaikki kokivat, että muut osallistujat peilasivat heitä itseään, eikä kyse ollut milloinkaan muiden tutkimisesta ja tulkitsemisesta. Lisäksi, erään osallistujan mukaan, itsetuntemus paranee iästä huolimatta tällaisten harjoitteiden kautta. Olen sitä mieltä itse, että turvallisuuden tunteen toi ennen kaikkea ryhmän pieni koko, jossa arempikin sai äänensä kuuluviin. Lisäksi muistuttelin jatkuvasti työpajojen aikana, ettemme etsi oikeita ja vääriä vastauksia esiin tuleviin kysymyksiin, vaan näkökulmia itselle työkaluiksi. Toistelin joka työpajakerralla, että kaikki menevät harjoitteissa juuri niin syvällisiin asioihin kuin haluavat. Koin aiheelliseksi todeta osallistujille myös, etten minä ole heitä terapoimaan tullut psykologi.

Osallistuja, joka erään kerran jättäytyi osallistumasta alun kevyeen jäänrikkomisharjoitteeseen kutsuen sitä pelleilyksi, oli pohtinut asiaa tapahtuman jälkeen. Nyt palautteessa hän toi ilmi ajatuksiaan ja kertoi tämän kohtaamisen avanneen uusia näkökulmia elämäänsä. Hän kertoi miettineensä kuinka omat ennakkoletukset asioista rajoittavat omaa toimintaa ja kuinka joskus olisi hyvä vain heittäytyä kokeilemaan asioita, jotka tuntuvat aluksi oudoilta tai tarpeettomilta. Osallistuja kertoi myös oivaltaneensa, kuinka suuri merkitys tällaisilla jäänrikkomisharjoitteilla on ryhmän tutustuttamisessa sekä keskinäisen luottamuksen rakentamisessa. Tämän palautteen koen kaikkein arvokkaimmaksi siitä syystä, että siinä tiivistyvät omat pelkoni tulevan ammattini järjellisydestä (pelleilyäkö vain?) ja tarpeellisuudesta sekä tilanne, jossa osallistuja on oivaltanut jotain itsestään, muistuttaen siitä, että tällaista toimintaa tarvitaan. Kaikkien ei tarvitse pitää kaikesta, mutta kaikki voivat oppia kokeilemalla. Siinä ei häviä mitään. Omat aiemmat huonouden ja typeryyden tuntemukseni, sekä epäilyt vetämieni työpajojen merkittävydestä, kaikkosivat tämän palautteen kuultuani.

Tällaiselle toiminnalle löytyisi osallistujien mukaan tilausta enemmänkin. Työvoimatoimiston tarjoamiin työnhaku-kursseihin saisi heidän mukaansa tällaisilla keinoilla vaihtelua ja uusia näkökulmia. Työelämässä taas harjoituksia voisi soveltaa nimenomaan kommunikoinnin parantamiseksi.

8 Pohdinta

Koen, että teatteri-ilmaisun ohjaajana olen omimmalla alueellani yhteisöissä kommunikoinnin edistäjänä ja ihmisten itsetuntemuksen kehittäjänä. Minusta on antoisaa huomata ihmisten todella pohtivan asioita ja oppivan uusia asioita itsestään sekä toisista. Ideaali tilanne on, kun en kerro asioita vaan kehotan kysymyksillä pohtimaan ja tarjoan vaihtoehtoja. Haluan kaivaa ihmisen sisimmän näkyväksi tälle itselleen ja näin helpottaa tämän itseilmaisua. Voimaannuttava työskentely erilaisten ihmisryhmien kanssa liittyy vahvasti näihin kokemuksiini.

Työpajoista saamani palautteen mukaan osaan luoda turvallisen ympäristön, jossa osallistuja uskaltaa tuoda avoimesti mielipiteitään julki ja annan tilaa olla oma itsensä. Samankaltaista palautetta olen saanut aiemminkin. Minua on kuvailtu teatteri-ilmaisun ohjaajana rauhalliseksi, varmaksi, innostavaksi ja turvalliseksi. Omasta mielestäni vahvuuksiini kuuluvat uteliaisuus ja kyky aistia ilmapiirin muutoksia herkästi. Haluan kehittää näitä ominaisuuksia edelleen sillä koskaan ei voi tuudittautua kuvitelmaan, että olisi valmis. (Haapanen 2013)

Teatteri-ilmaisun ohjaajille on kysyntää ja tarvetta työttömien aktivoinnin saralla, monessa paikassa tätä ei vain vielä tiedetä. Loppujen lopuksi teatteri-ilmaisun ohjaajien työllistämisen ongelmaksi, esimerkiksi kuntien toimesta, muodostuu raha. Palvelut kelpaisivat ja niistä on todettu olevan jotain hyötyä, mutta niistä ei olla valmiita maksamaan, koska tehdyn työn lopputulos ei ole heti nähtävillä; työtön ei ehkä työllisty välittömästi työpajaan osallistuttuaan vaan saa työkaluja elämänlaatunsa parantamiseen, jolla todennäköisesti on henkilön sisäistä motivaatiota parantava vaikutus. Hyötyjänä on aluksi yksilö ja koska hyödyn mittayksikkönä ei ole raha tai välitön parannus työttömyystilastoissa on verovaroin toimivan yhteiskunnan vaikea hahmottaa tämän kaltaisen toiminnan tarpeellisuutta. Todellisia tuloksia työttömien aktivoinnista teatteri-ilmaisun ohjaajan keinoin voisi tarkastella vasta muutaman vuoden laajemman kokeilun jälkeen.

Kokeilu olisikin mielenkiintoinen ja tarpeellinen askel kohti yleistä hyvinvointia yksilön voimaannuttamisen kautta. Työvoimatoimistojen jo tarjoamat kurssit olisivat oivallinen alusta draaman käytön kokeiluna työttömien aktivoinnin suhteen. Esimerkiksi joihinkin Kokkolan työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamiin työttömille tarjolla oleviin kursseihin voisi sisällyttää teatteri-ilmaisun ohjaajan työpanoksen. Nämä kurssit toteutettaisiin tiiviissä yhteistyössä TE-toimiston ja teatteri-ilmaisun ohjaajan kanssa, moniammatillisuutta hyödyntäen. Puheviestintään ja työhaastatteluihin liittyvät kurssit olisivat erinomaisia tällaiselle kokeilulle, ainakin aluksi. Väitän kuitenkin ja työpajoista saamani palautteen mukaan totean, että draamaa voisi käyttää myös muilla kursseilla tehokeinona sen voimaannuttavan ja reflektiota helpottavan luonteen vuoksi.

Koska yhteisötaide on valtavirtaistunut ja tullut lähes normiksi, keskustelun tarve sen asemasta taiteen kentässä on nykyään, jos ei turhaa, niin ainakin vanhan kertausta. Yhteisötaiteesta on tullut taiteilijoita hyvin työllistävä osa-alue ja se toistuu niin kulttuuripolitiikasta käytävissä, kuin hyvinvointiyhteiskuntaan liittyvissä keskusteluissa säännöllisesti. Yhteisötaiteen puolesta puhumisen taustalta kuultaa huoli aikaamme liitetystä yksilöllisyyden yli-ihannoinnista sekä piittaamattomuudesta. Hyvinvointivaltio passivoi ja jopa eristää ihmiset toisistaan; ei tarvitse liittyä aktiivisesti yhteisöön tullakseen toimeen rahallisesti tai terveydellisesti. Vaikka tämä perusturva on hieno ja säilytettävä asia, se harhauttaa luulemaan, että ihminen on tyytyväinen elämäänsä ja asiointilaansa. (Roponen-Lunnas 2013.)

Vaikka yleensä yhteisöteatterin tavoitteena puhutaan yhteisöllisyyden kokemuksesta ja yksilön vertaisryhmän löytämisestä, myös yksilön tietynlaisesta ryhmäidentiteetistä irrottautuminen tulee joskus kysymykseen. Jos leimautuu johonkin ryhmään liikaa, on vaarana syntyä lieveilmiöitä, kuten rasismia. Tämä on hyvin nähtävillä nykyisessä internet-kulttuurissa, jonka yhteisöt toimivat ja keskustelevat kategorisesti vain samaa mieltä olevien kanssa ja hakevat varmuutta mielipiteilleen hyvin lähdekritiikittömästi sekä medialukutaidottomasti. ”Ihmisten epävarmuus omasta minuudestaan voi altistaa auktoriteeteille altistumiseen” kirjoittaaakin Pirjo Roponen-Lunnas (2013) artikkelissaan ja minusta tuo lause kuvaa hyvin ihmismieltä; jos ei luoteta itseensä

tarpeeksi, karismaattisimman viestintuojan kelkkaan on usein helpointa hypätä. Ihmisen oman persoonan ja minuuden voimaannuttaminen yksilötasolla, dialogisesti, kohottaa tämän luottamusta omaan arviointikykyynsä.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Boal, A. 2002. Games for actors and non-actors. Abingdon: Routledge.

Korhonen, P. & Airaksinen, R. (toim.) 2014. Hyvä hankaus 2.0. Tallinna: Draamatyö.

Kotiranta, T. 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Krappala, M. & Pääjoki, T. (toim.) 2004. Taide ja Toiseus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ventola, M. & Renlund, M. 2005. Draamaa ja teatteria yhteisöissä. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Vilén, M. & Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit

Sähköinen julkaisu

Jouttimäki, P. & Kangas, S. & Saurama, E. (toim.) 2011. Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Saatavissa:

http://www.socca.fi/files/1676/Uudistuva_ja_voimaannuttava_aikuissosiaalityo_-_Visio_vahvasta_aikuissosiaalityosta_-hankkeen_loppuraportti.pdf Luettu 12.1.2015

Kokkolan kuntakokeilu KANAVA. 2015. Saatavissa:

http://www.kokkola.fi/hallinto/hankkeet/sote/kuntakokeilu_kanava/fi_FI/kuntakokeilu_kanava/ Luettu 13.2.2014

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Saatavissa:

http://www.filosofianakatemia.fi/sites/default/files/pdf/Sisainen_motivaatio.pdf Luettu 9.2.2015

Roponen-Lunnas, P. 2013. Kohtaamisen taide – yhteisötaiteen ideaaleja ja käytäntöjä. Tahiti 04/2013. Saatavissa <http://tahiti.fi/04-2013/dossier/kohtaamisen-taide-%E2%80%93-yhteisotaiteen-ideaaleja-ja-kaytantoja/> Luettu 20.2.2015

Saikku, P. Pitkäaikaistyöttömien kuntoutuksen tutkimus. Kuntoutus portti 1.7.2011.
Saatavissa:
<http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/tutkimus/tutkimuskohteita/kohderyhmat/pitkaaikaistyottomat/> Luettu 1.11.2014

Suomen Mielenterveysseura. Vahvistamo. Motivaatio. Saatavissa:
http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/tunne_it_sesi/motivaatio Luettu: 5.11.2014

Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsaus. 2014. Saatavissa:
<http://www.tem.fi/files/39259/HELMI14.pdf> Luettu 20.4.2014

Varto, J. 2005. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Saatavissa:
http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf
Luettu 9.2.2015

Muu julkaisu

Rintala, I. & Lång, S. (toim.) 2015. Keski-Pohjanmaan työllisyysstrategia 2020.
Kokkola: Keski-Pohjanmaan liitto.

Julkaisemattomat lähteet

Haapanen, M. 2014. Työpäiväkirja.

Haapanen, M. 2013. Opintopäiväkirja. Teatteri-ilmaisun opetus 2.